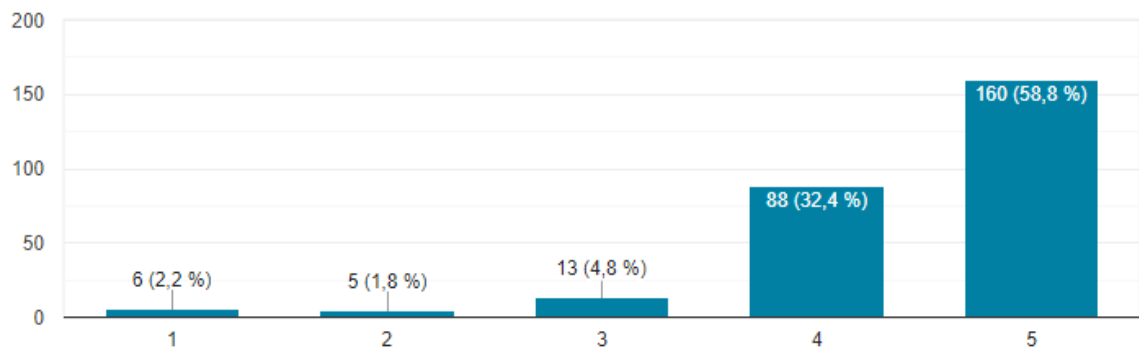


RESULTADO EVALUACIÓN CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA AÑO 2023

1. ¿Considera oportuno y conveniente la aprobación del Código de Buen Gobierno y Transparencia en la Universidad Católica Luis Amigo, Acuerdo Superior 03 del 13 de agosto de 2019, con una difusión efectiva de éste por parte de los diferentes estamentos institucionales (a nivel directivo en la Unidad en la cual usted está adscrito)?.

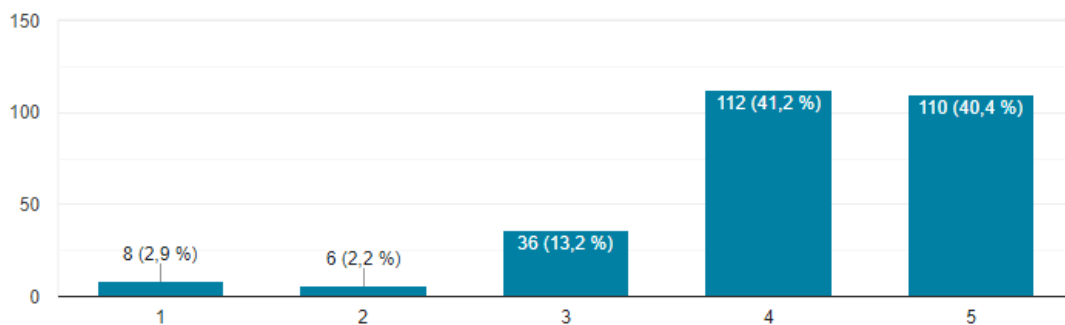
272 respuestas



El 91.2% considera entra bueno y excelente que la Universidad cuenta con un Código de Buen Gobierno. Llama la atención, que todavía hay un margen, así sea mínimo que aún no conozca el mismo y aunque considera regular la existencia y difusión, lo que implica mejorar en todos los niveles esto último por parte de los líderes de Unidades.

2. ¿La Universidad ha mejorado sus procesos de transparencia, con eficiencia y eficacia, en los diferentes niveles con la implementación del Código de Buen Gobierno y Transparencia?.

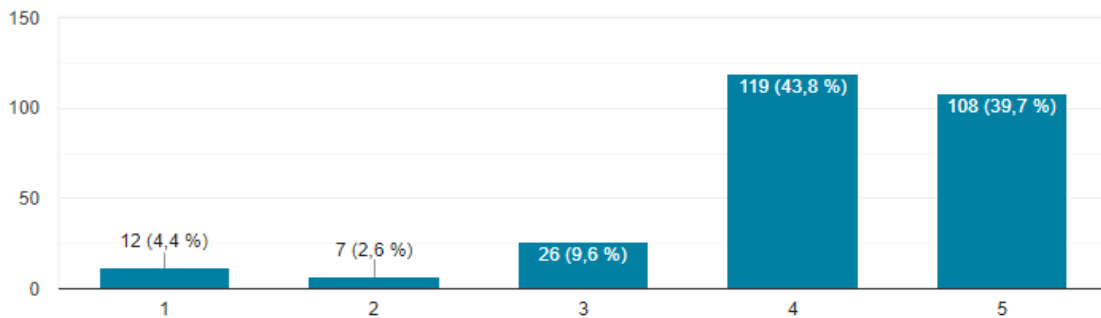
272 respuestas



El 81.6% considera entre bueno y excelente que la Universidad de manera efectiva ha mejorado sus procesos de transparencia, eficacia y eficiencia. Sigue siendo un reto institucional que éstos principios permeen el buen gobierno institucional en todos los niveles y garantice la efectividad de las decisiones.

3. ¿Los órganos de gobierno de la Universidad han mejorado en los mecanismos de decisiones efectivas, responsabilidad, formalización de procedimientos y difusión oportuna de las decisiones (Consejo Superior, Rector General y demás órganos colegiados de decisión), privilegiando el interés colectivo y generando confianza en sus públicos de interés?

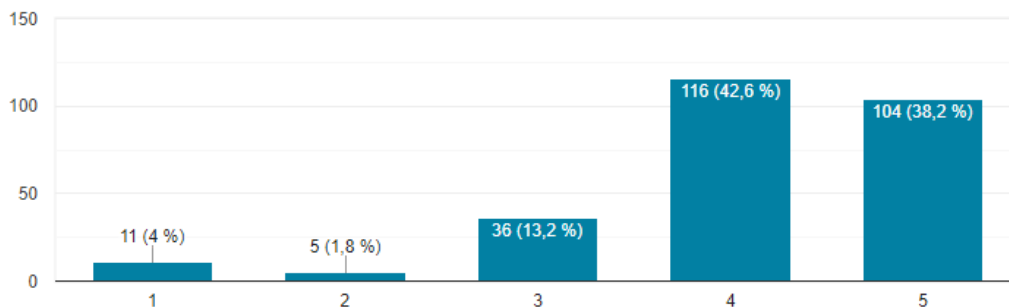
272 respuestas



El 83.5% valora el mejoramiento de los mecanismos de la efectividad de las decisiones, responsabilidad, procedimientos y difusión. Esto genera una mayor confianza en los públicos de interés

4. ¿Las decisiones institucionales son coherentes con la planeación institucional?

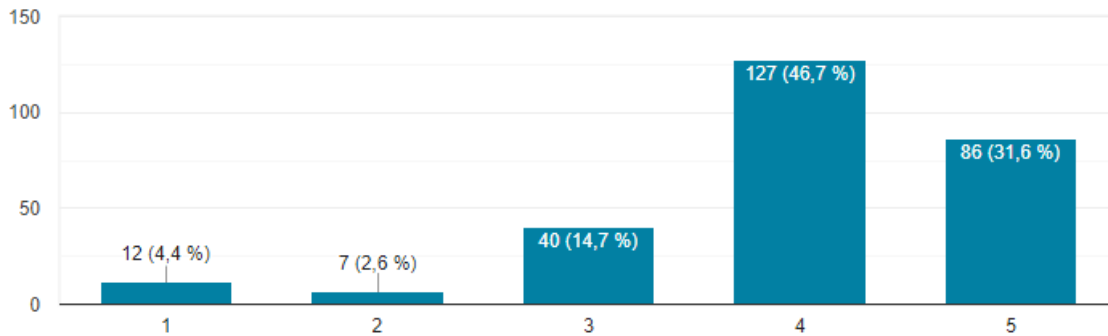
272 respuestas



El 80.8% considera entre bueno y excelente que las decisiones institucionales, sean coherentes y articuladas con la planeación institucional. Esto indica, que la Universidad tiene definidos sus proyectos y metas desde lo estratégico, lo táctico y lo operativo.

5. ¿El desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y proyección social, cooperación interinstitucional e internacionalización y bienestar, son evidentes, articuladas, eficientes y desarrolladas debidamente desde el gobierno universitario?

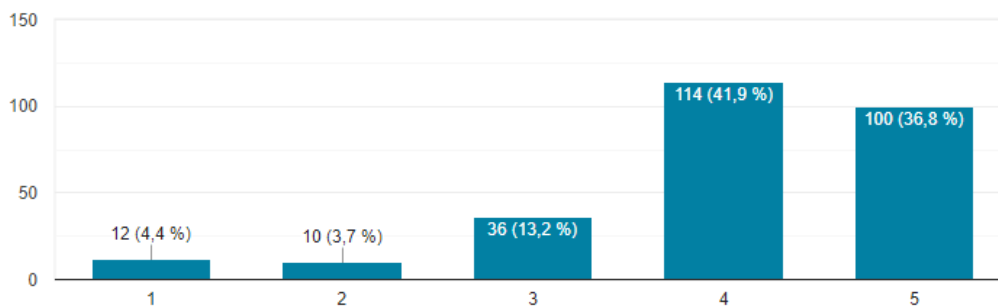
272 respuestas



El 78.3% considera que hay articulación de las funciones sustantivas y que hay orientaciones desde el gobierno institucional para su desarrollo.

6. ¿Los directivos académicos y administrativos orientan su gestión, en cabal cumplimiento de las competencias asignadas en los diferentes reglamentos y decisiones de los órganos de gobierno, sin extralimitación, usurpación u omisión de los que les corresponde y con mejoramiento evidente de sus prácticas?

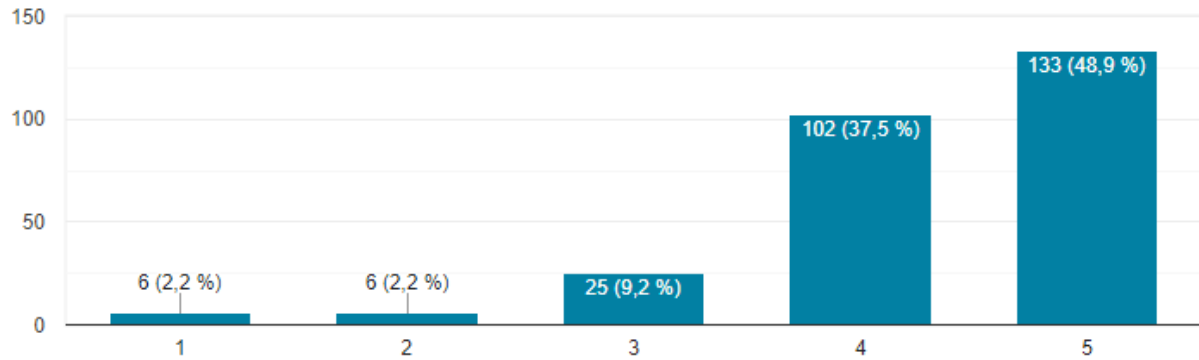
272 respuestas



El 78.7% indica que hay confianza en la gestión de los directivos académicos y administrativos, dentro de los límites normativos, los alcances de la gestión y las competencias asignadas.

7. ¿Los procesos de rendición de cuentas, en los diferentes niveles de la Universidad generan confianza y credibilidad en los públicos internos y externos y fortalecen el mejoramiento institucional?

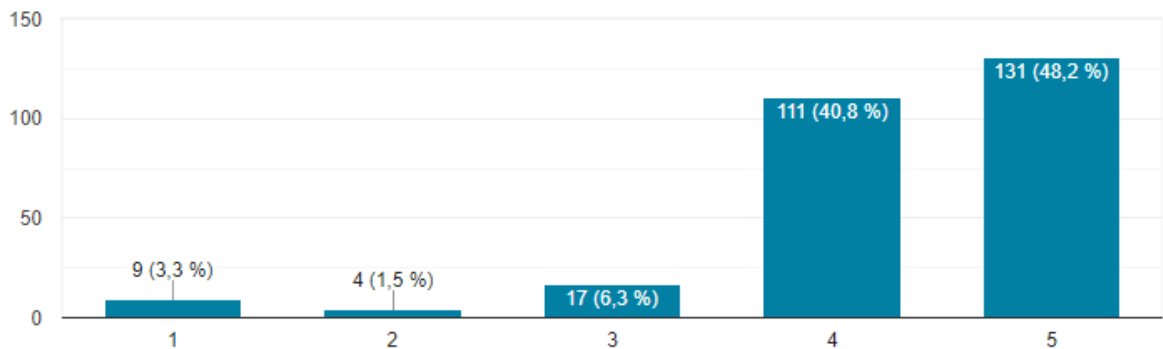
272 respuestas



El 86.4% valora entre bueno y excelente los procesos de rendición de cuentas, los cuales generan credibilidad y confianza en los públicos de interés y se orientan al mejoramiento institucional.

8. ¿La seguridad y transparencia en la salvaguarda de la información de las personas es?:

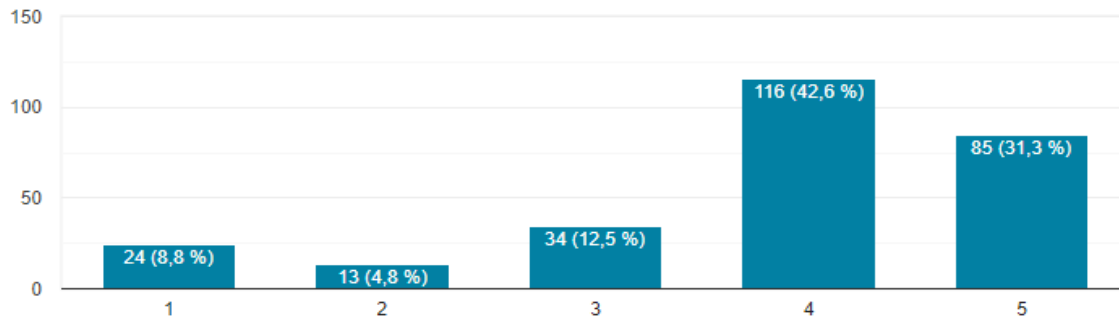
272 respuestas



El 89% considera entre bueno y excelente la protección que la institución realiza a la información de las personas, lo cual está ceñido al cumplimiento de la ley 1581 de 2012, habeas data.

9. ¿Con la implementación del Código de Buen Gobierno y Transparencia, la solución de controversias y mecanismos de solución de conflictos en los diferentes niveles (entre directivos, docentes, estudiantes) es?:

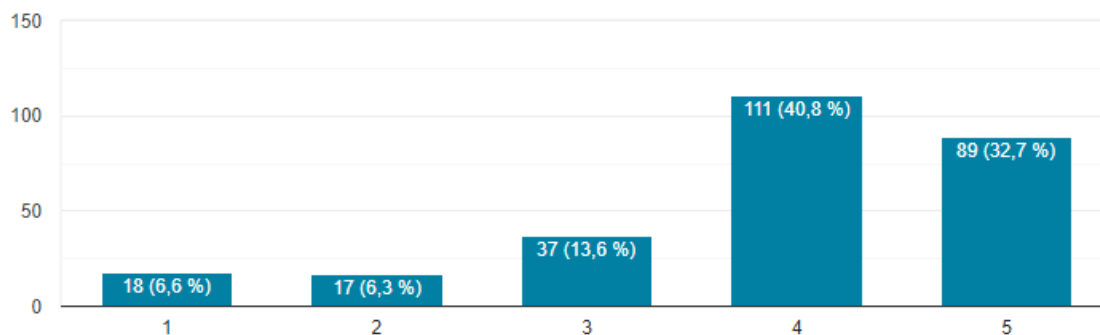
272 respuestas



El 73.9% valora entre bueno y excelente la solución de controversias y la aplicación de mecanismos de allanamiento de conflictos. No obstante, es indispensable formar en estos procedimientos para salvaguardar la tranquilidad y el buen clima laboral con un carácter preventivo.

10. ¿Con el Código de Buen Gobierno y Transparencia, el control al abuso de autoridad, al tráfico de influencias, las políticas de buen trato a los empleados, en caso de presentarse, lo considera?:

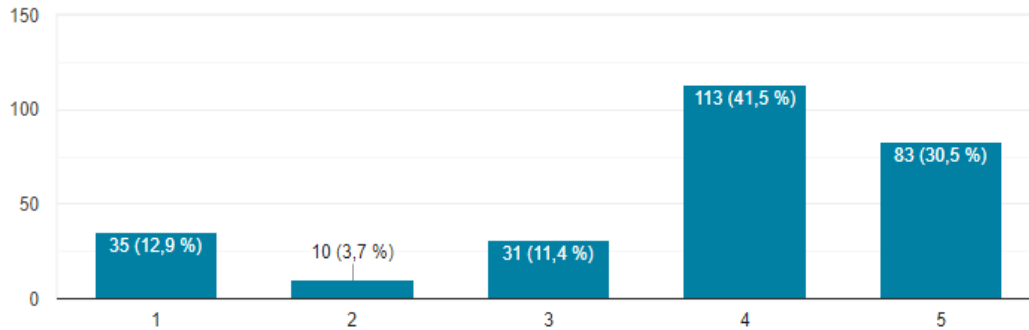
272 respuestas



El 73.5% considera entre bueno y excelente que desde el Código de Buen Gobierno y Transparencia se han generado límites al abuso de autoridad, tráfico de influencias, en condiciones de transparencia y límites al direccionamiento de los líderes, los cuales deben orientarse siempre al buen trato y el buen clima laboral, entre otros.

11. ¿El sistema de atención de PQRS (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias), para garantizar respuestas efectivas y oportunas y los requerimientos realizados a las diferentes Unidades en espera de respuesta, en la Universidad es?:

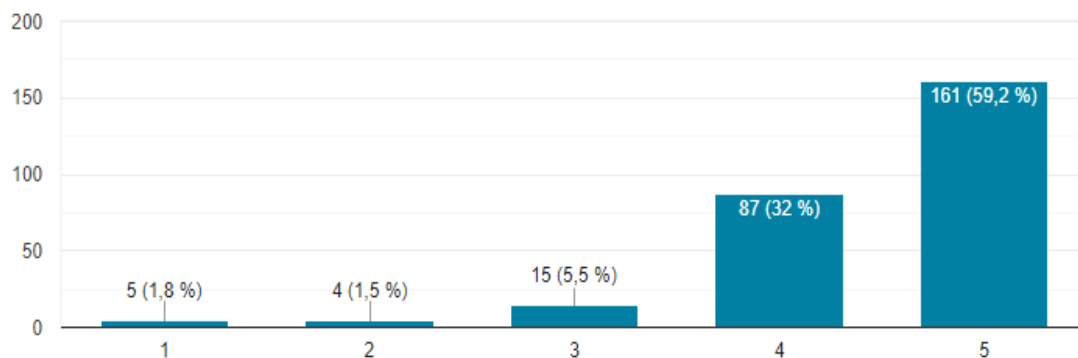
272 respuestas



El 72% considera entre bueno y excelente los mecanismos de respuesta de peticiones, quejas, reclamos. No obstante, las observaciones finales, llaman la atención en que aún hay Unidades que no responden o responden tardíamente, lo cual afecta la atención a nuestros públicos internos y externos, a pesar de que el Código de Buen Gobierno y Transparencia establece tiempos para ello.

12. ¿La difusión que se realiza institucionalmente de las decisiones y lineamientos de los Órganos de Gobierno (Consejo Superior y Rectoría), es decir, Acuerdos, Resoluciones y otros lineamientos aún de órganos de otros niveles, los considera?:

272 respuestas

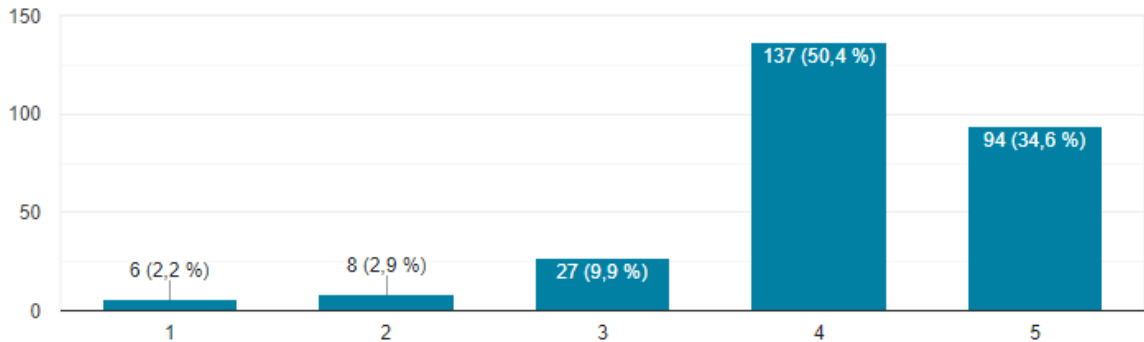


El 91.2% considera entre bueno y excelente la difusión que se hace institucionalmente de las decisiones y lineamientos de los órganos de gobierno. Esta tarea está encomendada orgánicamente a la Secretaría General, lo cual se realiza permanentemente mediante

comunicados de interés general, los cuales están disponibles también en el sitio web para consulta.

13. ¿En general, el conocimiento, la aplicación y efectividad del Código de Buen Gobierno y Transparencia en la Universidad Católica Luis Amigó, lo considera?

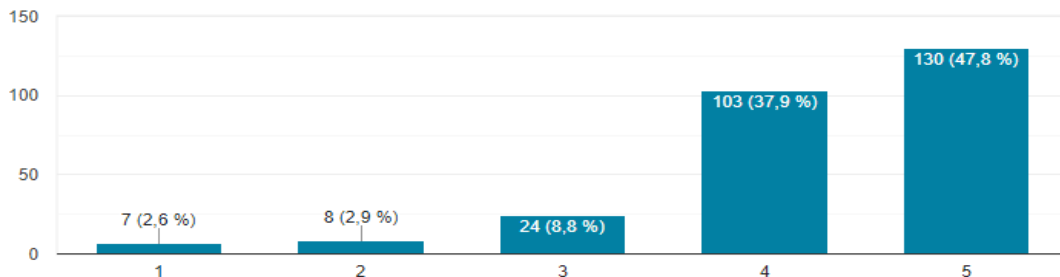
272 respuestas



El 85% valora entre bueno y excelente el conocimiento, aplicación y efectividad del Código de Buen Gobierno y Transparencia. No obstante, en las observaciones finales se destacan particularidades que invitan a la adecuación de procesos de personas y Unidades en los términos prescritos en la norma referida.

14. Durante la vigencia del Código de Buen Gobierno y Transparencia, ¿es evidente el esfuerzo institucional por visibilizar información con transparencia, minimizar o reducir el tráfico de influencias, diseñar procesos que generen confianza en los públicos de interés, decisiones ajustadas a procedimientos y mejoramiento institucional?

272 respuestas

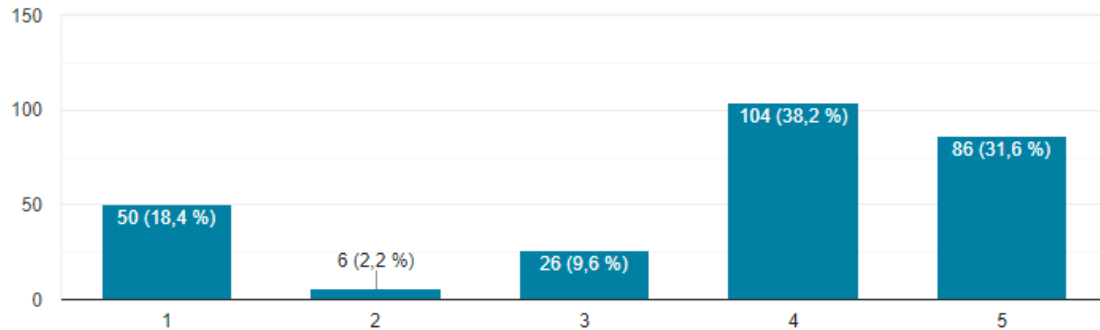


El 85.7% considera entre bueno y excelente el interés institucional por visibilizar información en términos de transparencia, lo cual genera confianza, pero también retos para que los

procedimientos institucionales se ajusten cada vez más a la publicidad, formalidad, legalidad, ética y transparencia.

15. ¿Los resultados de las evaluaciones anteriores del Código de Buen Gobierno y Transparencia y los hallazgos encontrados, han recibido respuesta con fines de mejoramiento por parte de las Unidades comprometidas?

272 respuestas



El 69.8% considera entre bueno y excelente que los resultados arrojados en las evaluaciones del Código de Buen Gobierno y transparencia sea efectivas para el mejoramiento de las Unidades comprometidas. Es la valoración más baja de la encuesta y genera una alerta para las Unidades que son identificadas en la misma para que efectivamente realicen planes de mejoramiento en sus procesos.

16. Observaciones. En este espacio podrá usted, de manera respetuosa y comedida con las personas y la institución, dar su opinión o expresarse libremente sobre aquellos temas que creen que deben ser considerados y que estén establecidos en el Código de Buen Gobierno y Transparencia, como procesos que merezcan ser mejorados, lo que sobresale notoriamente por el cumplimiento o incumplimiento del Código de Buen Gobierno, sugerencias de mejora, entre otros.

1. Hay unidades académicas, como vicerrectoría de investigaciones que han amasado mucho poder, sin un control de su autoritarismo. Hay unidades académicas, como vicerrectoría de investigaciones y de docencia que no responden a las solicitudes de los docentes, actitud que genera sentirse en incertidumbre, sin importancia, negligencia, angustia y por tanto estrés.
2. El Código de Buen Gobierno no solo establece un marco para las prácticas y decisiones dentro de la Universidad, sino que también refuerza los valores fundamentales que nos guían en la búsqueda de la calidad y la integridad en cada paso que damos. La claridad con la que se definen las responsabilidades, la promoción de la rendición de cuentas y la promulgación de estándares éticos elevados son testimonios de la importancia que otorgamos al desarrollo sostenible y al respeto mutuo en nuestra comunidad. Este logro es un testimonio del liderazgo

visionario y la dedicación de la institución para brindar a nuestros estudiantes, docentes, personal y todas las partes interesadas un ambiente de trabajo y aprendizaje basado en la excelencia y la integridad. El Código de Buen Gobierno no solo fortalecerá la gobernanza universitaria, sino que también será un faro que guiará nuestras acciones y decisiones hacia un futuro más brillante y ético.

3. Como lo escribí en otras evaluaciones se hace necesaria una difusión más visual del Código del Buen Gobierno: pequeñas cápsulas audiovisuales dirigidas a todos los públicos explicando la importancia del C de BG; la pedagogía distinta a enviar correos y un documento siempre será muy benéfica para el proceso de dar a conocer sobre él porque es muy importante este estamento institucional.
4. Considero que se deben mejorar los procesos electorales en la Universidad, debido a que, siento que aún presenta muchas fallas.
5. Creo que desde este espacio se han generado cambios importantes en las dinámicas laborales que ayudan al bienestar de todos los empleados, aun así, se debe procurar una mayor sintonía con estos procesos afín de fortalecerlos.
6. Se destaca que desde el Código de Buen Gobierno se han mejorado muchas de las sugerencias expuestas en cada una de las evaluaciones, pero también la invitación es a seguir avanzando en la concientización de una cultura académica y profesional donde toda la comunidad se sienta incluida y se respeten los valores del ser. Uno de los principios del Buen Gobierno es la equidad, por lo que sugiero hacer una discriminación de las funciones que tienen los coordinadores o directores de programas ante la cantidad de gestiones que realizan para dar respuesta a los indicadores; entre ellos: revisión y seguimiento a la autoevaluación, revisión y seguimiento a los PMMCI, internacionalización, extensión y que los mismos están incluidos en el total de horas de la coordinación y al momento de presentarse a los ascensos docentes, los mismos no puedan ser considerados porque en el sistema académico no se les discriminaron las horas. Por otro lado, en la tiquetera emocional las personas que aún estamos en edad de aportar académicamente y no somos tan jóvenes, tampoco somos amantes de las mascotas, nos sentimos muy excluidos (como una forma de repensarnos)
7. He sentido en algunas dependencias administrativas una actitud ineficiente por el desarrollo de su compromiso con la comunidad institucional.
8. Fortalecer la participación y/o gestión interinstitucional e interdisciplinaria relacionada con las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y proyección social, cooperación interinstitucional e internacionalización y bienestar.
9. Considero que la desarticulación entre las funciones sustantivas se mantiene lo que dificulta el logro de la calidad requerida para avanzar hacia la acreditación institucional. Sería importante revisar la evaluación de docentes y construir una de acuerdo a las dinámicas institucionales, pero con la participación las y los implicados.

10. El código de Buen Gobierno, debería ser difundido y dado a conocer de manera distinta a ser enviado a través de correos con archivos adjuntos. Se deben mejorar los procesos de comunicación entre la alta dirección y las y los empleados en todos los niveles. Las socializaciones institucionales podrían tener otro formato distinto a exposición de rendidores de cuenta. Existen medios alternativos de comunicación más efectivos, eficaces y actuales. Respecto a los conflictos, no se trata de solucionarlos, sino de transformarlos en oportunidades de cambios organizacionales. La permanencia demasiado extendida en el tiempo en cargos administrativos es contraria al espíritu y principios del buen gobierno. Debería haber un mecanismo explícito y conocido por toda la Universidad de evaluación de directivos en todos los niveles. Sí los procesos de selección, retención y cambios no mejoran, ningún código de buen gobierno será efectivo.
11. Frente a la selección de personas para ocupar cargos directivos, considero que falta en especial hacer lectura de la importancia de los cargos y lo que implica una correcta elección para alcanzar los objetivos del Plan de Desarrollo Estratégico. En ocasiones se siente que no hay armonía entre las funciones sustantivas, aún falta articulación.
12. Considero que el código del buen gobierno sea sometido a evaluación por parte del consejo superior, pues ya son cuatro años de su vigencia y no se ha revisado para actualizarlo
13. Cordial saludo, en mi percepción el código es de gran ayuda desde que todas las dependencias lo tengan presente. Además, se ve claridad del proceso y transparencia.
14. La evaluación a los docentes debe tener criterios objetivos y no limitarse al parecer de los jefes inmediatos. Los tratos y contratación con los docentes no deben ser selectivos o excluyentes, al igual que los permisos. Debido a la experiencia con la pandemia, se demostró que la tecnología es un aliado y no un enemigo, por lo cual, debe ser entendido así por la universidad para facilitar muchos procesos.
15. Es conveniente el Código de Buen Gobierno, pero no hay difusión efectiva ni desde gestión humana ni desde los directivos. Hay un código bueno, pero muchos actúan como si no existiera. Se ha mejorado la transparencia en la Universidad y eso gracias a la información transparente que se da desde Secretaría General que aunque a algunos les incómoda acierta en divulgar de manera clara. Hay difusión oportuna de las decisiones lo cual se vislumbra en los comunicados actualizados de la Secretaría General. Las decisiones no siempre son adecuadas a la planeación institucional, a veces son dilatadas en el tiempo o simplemente no se dan a pesar de identificar que hay cosas que requieren decisiones oportunas e intervención inmediata. Las funciones sustantivas no son evidentes y articuladas. No se vislumbra extensión ni internacionalización, solo se dan de manera tímida y precaria. Cada función por su lado aún sin interacción de sus líderes, ni diálogos, ajenos a las nuevas demandas, retos, contextos e intereses universitarios. Se hacen cosas, pero de manera intermitente, aislada y aún sin ajustarse a la planeación de las mismas. Los directivos académicos no hacen una gestión según lo asignado ni

según sus competencias. En la gran generalidad no hay metas, innovación ni valor agregado. Hacen lo mismo de siempre y muchas veces en descenso. Aun los procesos de rendición de cuentas son muy débiles. No hay presentación técnica ni posibilidad de ser confrontados con los públicos de interés. Solo es un discurso parlanchino que no se soporta en evidencias de la gestión. No aportan al mejoramiento institucional y solo son retahilas de cosas sin Conexión. Hay procesos de salvaguarda de la información claros y estructurados Se insiste en un gobierno transparente, sin tráfico de influencias, con buen clima laboral, pero muchos insisten en el camuflaje, las roscas, el maltrato a quienes no son de su agrado. El rector insiste mucho en buen trato, claridad y libertad, pero entra por un oído y sale por el otro. No hay interés en los directivos para llegar a fórmulas amigables de solución de conflictos, no saben, no entienden y simplemente tampoco quieren. Son amigos del caos, la enemistad, el amiguismo, el roquerísimo, la dilación de decisiones. No ayudan en nada de esto y gestión humana no tiene un plan al respecto. Aún hay silencios absolutos frente a peticiones: gestión humana, planeación, dirección administrativa, vicerrectoría de docencia son completamente mudos, sordos y desatentos, no les importa lo que les pidan o les soliciten...capacidad de respuesta: cero a la enésima potencia. También hay Directivos académicos cortados en él. mismo molde y quizás aumentado. Hay una permanente difusión de las decisiones institucionales por los permanentes comunicados de la Secretaria General, es esmerada, permanente y claro lo que expresa y nos mantiene enterados de lo que acontece desde los órganos de gobierno. El Código de buen gobierno es acertado, pero gestión humana debe crear canales de difusión y apropiación. Se han hecho varias evaluaciones del código de buen gobierno y uno esperaría que hayan asuntos que mejoren, pero lo es tan claro el mejoramiento...las mismas Unidades que lo responden nunca, procesos de evaluación y selección que se miran " bajo sospecha", influencias que van y vienen, roscas y más roscas en todos los niveles, se valora la oportunidad de evaluar pero deben darse planes de impacto para la mejora. Decir las cosas con claridad y transparencia no debe incomodar a nadie sino alertarlo para que cambie su actitud y mejore sus procesos pues la universidad no puede ser una suma de ineficiencia sino de mejora en Aras del interés general.

16. Se sugiere hacer una mayor difusión del Código de Buen Gobierno a través de talleres presenciales.
17. Es importante contar con código de buen gobierno que cada vez permita procesos justos, equitativos y con transparencia
18. Se debe fortalecer el servicio al cliente, y en especial ir migrando al trabajo por procesos, aún en la universidad se trabaja de manera funcionalista lo que genera reprocesos y demoras en las respuestas a clientes, estudiantes, docentes y comunidad en general.
19. Excelente Universidad donde se respetan los derechos humanos en todo el sentido.
20. Crear infografías para evidenciar decisiones respecto a las decisiones del buen gobierno

21. Fortalecer sistema de respuesta de PQR y también el proceso de ingreso, proporcionar que las áreas aliadas tengan mayor comunicación de las decisiones y procesos
22. Considero que debe continuarse con la actitud transparente y coherente en los procedimientos y no "pensar" ni siquiera el tráfico de influencias, ello bien llevado ha de llevar a tomar decisiones que redundan en el desarrollo de la Universidad y su "Clima organizacional". Se requieren actividades más de taller para mantener y no desistir en mecanismos de total claridad y transparencia, que realmente todos entendamos lo liviano que es "caminar en la verdad". Muchas gracias.
23. Considero que es una forma de agradecer a la institucionalidad por su dedicación y compromiso con la comunidad educativa en especial al desarrollar este código de buen gobierno y transparencia
24. Simplemente gracias por poner mi Alma Mater en orden
25. Considero que el Código del Buen Gobierno funciona muy bien desde que las quejas se interpongan de estudiantes a docentes, pero cuando se desmienten las acusaciones del estudiante, resulta que en los Consejos de Facultad no sancionan a los estudiantes por mentir, sino que simplemente lo envían a ver el curso con otro docente, la pregunta es en dónde este código recupera el buen nombre del docente y con cuáles acciones
26. En estos dos años y medio que llevo con la universidad me ha parecido congruencia en sus diferentes procesos institucionales, de tal manera, me fue difícil realizar un comparativo antes de los cuatro años de buen gobierno y transparencia y después, más por lo que he visto, me ha parecido apropiado los procesos, muy justos ya que tuve una experiencia frente a ello. saludos.
27. Creo ha sido muy positivo y se nota el esfuerzo institucional por la transparencia en la información, los procesos y el compromiso con la mejora continua. Veo avances importantes y significativos en cada área.
28. Aún hay tráfico de influencias. Ciertos directivos siguen aprovechándose y no dejan mayor posibilidad de acción a los directivos académicos y profesores.
29. Seguir difundiendo el conocimiento del código de Buen Gobierno y su pertenencia
30. Resulta importante otorgar algunas claridades a procedimientos como el debido proceso a un tema de convivencia que no se reporta directamente como queja. No es claro tampoco el rol "jefe inmediato" en las facultades; dado que se asume es el decano como responsable, sin embargo, otros creen es el director de programa. Lo anterior, es confuso, así uno tenga la competencia legal y laboral (Decano) y otro sea de alcance académico (director). Es importante, revisar transparencia aún en varios aspectos. Aunque se nota la mejora en la apropiación

31. Una excelente explicación y aplicación
32. Es importante hacer más educación en los mecanismos que se tienen cuando las personas de la comunidad deben hacer un reporte. Considero que se pueden generar otros espacios de socialización del código de Buen gobierno, diferentes al envío de la norma por correo.
33. Voy a dar mi opinión sobre ciertas situaciones que he analizado y siento que tienen aspectos por mejorar. Una de estas tiene que ver con el punto 11 y es que los usuarios se comunican por deferentes asuntos y en muchos casos no tenemos la respuesta porque no estamos enterados del tema, en ese caso se llama a la unidad o a la facultad correspondiente para poder darle respuesta efectiva y acertada al cliente externo. Ejemplo: llama un aspirante al programa de gastronomía indicando que el sistema no le permite realizar la prueba virtual, el agente contacta a la secretaria del programa y le exponen el caso, la secretaria responde que ya no se permiten inscripciones al programa porque ya no tiene más cupos, pero que se va a habilitar el sistema para que los que hasta la fecha se hayan inscrito puedan continuar con el proceso. A donde quiero llegar es que si una persona no llama a poner la queja desde la unidad no envían la información a tiempo para darle respuesta oportuna al usuario. Otro asunto del que deseo dar mi parecer tiene que ver con lo siguiente: en el código de buen gobierno, en el Capítulo V, Artículo cuadragésimo segundo dice lo siguiente: "Quienes tengan responsabilidades de liderazgo deberán fomentar el buen trato a sus equipos de trabajo y evitar cualquier expresión, así sea leve, de acoso laboral. Respetarán siempre los niveles de subordinación y deberán acompañar en las responsabilidades a estos asignadas, con carácter proactivo y constructivo. Coordinar no significará controlar y evitar que cada unidad realice lo que le corresponda, de conformidad con la estructura orgánica y los manuales de funciones." Esto es un asunto delicado porque hay ausencia de este cumplimiento, los jefes de diferentes unidades están haciendo caso omiso de este apartado y se presentan situaciones muy complejas que llevan al subordinado al límite, generando en el trabajador situaciones de enfermedad, estrés, renuncia al cargo, entre otras cosas.
34. Se considera que falta mucha más implementación del código de buen gobierno y que las unidades realmente la interioricen y la aplican en realidad
35. El tema de Bienestar Institucional; de acuerdo al artículo 3 punto 6, considero que se les debería permitir un poco más de autonomía, siempre y cuando esté de acuerdo a todos los lineamientos institucionales y deberían también compartir las plantillas de E-Card que son hermosas para que actividades iguales como "toma el control" puedan cambiar solo la fecha y hora en el centro regional. Y ampliar un poco más el tema de los suvenires, que se brindan en Medellín, pero que por temas presupuestales en los centros regionales no, aunque soy consciente de los tiempos son difíciles y debemos ahorrar, pero si es muy notoria la diferencia en recursos para una actividad de Bienestar de un centro regional a la que se hace en Medellín, y lo expreso desde mis ganas de ver la equidad, aunque en el centro regional sea en escala menor

36. Es urgente priorizar los espacios de parqueaderos, y aulas de clase en el centro regional Manizales.
37. Es importante que se inicie un proceso de evaluación con posibilidad de cambios
38. Considero que se debe hacer seguimiento con mayor diligencia a eventos relacionados con el abuso de poder por parte de empleados con funciones administrativas. También considero pertinente que, del mismo modo que los docentes son evaluados por los estudiantes, los administrativos sean evaluados no solo por sus superiores sino también por sus subalternos. Por último, vale la pena que la universidad examine la pertinencia de que empleados con cargos administrativos realicen simultáneamente procesos de formación en posgrados, en particular si lo hacen dentro de la institución. Lo anterior en virtud de la afectación en la calidad de vida del empleado y con el fin de prevenir conflictos de interés que vayan en menoscabo de la idoneidad de la formación y del ejercicio honorable y efectivo del cargo.
39. Considero que falta fortalecer algunos compromisos importantes como: la cualificación institucional en temas directamente relacionados con el Código de Buen Gobierno. No se recibe retroalimentación por parte del Consejo Superior, de los informes presentados con el fin de hacer planes de mejora. Se debe dinamizar el programa de prepensionados en la Institución. Algunos cargos se asignan y no se conoce si se hizo el proceso o fue asignado directamente. No hay un desarrollo tecnológico que garantice un Sistema de Atención al Ciudadano eficiente, ágil y oportuno. Es muy incipiente el desarrollo de una cultura de participación democrática y tampoco hay un sistema que garantice la transparencia en los procesos de elección de representantes ante los diferentes órganos de gobierno. Se debe fortalecer la relación con los diferentes públicos de interés y la rendición de cuentas que los convoque a todos, no únicamente a los públicos internos. Por medio de este código, se busca la mejora continua, sin embargo, hay Unidades misionales y estratégicas sin dirección o persona encargada de gestionar las mismas. En conclusión, se reconoce el esfuerzo por tener este código y difundirlo. Sin embargo, falta apropiarse de éste y que sea cultura institucional la materialización del mismo para crear un ambiente de confianza y responsabilidad que fomente la excelencia académica, la innovación y la contribución positiva a la sociedad
40. Crear flashes informativos que brinden espacio de conocer todo lo que se realiza en aspectos que vayan a favor de la eficacia y eficiencia del mismo Código de Buen Gobierno y Transparencia
41. Se evidencia un fuerte esfuerzo por dar a conocer y cumplir con el código de buen gobierno
42. Fortalecer el desarrollo de funciones sustantivas de manera articulada y eficiente entre el centro regional y la sede principal ya que no muestran apoyo en las actividades de los centros regionales. 2. ser consciente como empresa del abuso de autoridad y garantizar políticas de buen trato, que no se discrimine por el puesto de

trabajo, salario entre otras, ser más humanos. 3. que se tenga control y criterios al momento de realizar evaluaciones de desempeño.

43. Me parece muy pertinentes todos los ajustes del código de buen gobierno y la manera en que la universidad implementa para aplicar con todos estos cambios significativos
44. Me parece excelente todo
45. Me parece bien, me gustaría informe sobre PQRS
46. Se debe hacer mayor énfasis, en el control de abuso a la autoridad.
47. personalmente destaco el cambio y la transparencia en el proceso de selección de personal
48. Considero que la interiorización del Código de Buen Gobierno en la Institución, ya depende es del interés de cada uno al querer conocerlo y hacerle seguimiento, porque desde las instancias pertinentes se ha realizado la publicación y socialización del mismo. La evaluación que realizo es por el conocimiento que tengo de la aplicación de dicho Código de Ética.
49. Los procesos son claros, la información es oportuna y afortunadamente no he tenido ninguna dificultad para usar el sistema de atención de PQRS por ejemplo.
50. Es importante que no se generen únicamente procesos de acompañamiento alrededor de las facultades sino también de las diferentes unidades tales como registro, donde no se encuentran en muchas ocasiones los esfuerzos adecuados para la buena y oportuna gestión, sino que se convierte en un impedimento para la efectividad de las tareas. Lo mismo sucede con planeación o infraestructura, donde lograr un aula que se requiere para su pronta o larga ocupación, debe pasar por todo un tedio de tiempos y esperas que en ocasiones son improductivas. Así mismo sucede con el área encargada de acreditación en alta calidad, quienes en ocasiones parecen improvisar documentos, informes o gestiones para luego propiciar procesos acelerados y desordenados.
51. Gracias a la universidad por el esfuerzo de los contratos docentes en esa misma medida la contratación se sugiere sea por convocatoria en toda la universidad, para evitar el tráfico de influencias, revisar en el caso de los docentes de prácticas el tiempo asignado para la visitas de supervisión porque esa asignación algunos docente terminan haciendo doble jornada, que el cumpliendo de horas asignadas para docentes sea para todos no unos si otros no, revisar el tema de asignación de permisos tal como se estipulo en la inducción docente. Los tiempos de descanso de los docentes deben ser respetados no que por las contingencias de buscar alta calidad y demás se tenga que cumplir.
52. La mayoría de las respuestas son excelentes porque consideró que se ha hecho un esfuerzo por mejorar en este proceso y se visualiza el concurso de todos en la

mejora continua en la construcción de una mejor universidad, la cual responde a las exigencias del entorno. felicitaciones a la gestión.

53. Se observa todavía que instancias hacen caso omiso al código del buen gobierno y a los lineamientos institucionales, tal es el caso de la facultad de educación que maneja tráfico de influencias para contratar personal sin cumplir las políticas institucionales, como mínimo maestría para y experiencia docente, lo que hace un nivel bajo académico y perjudica
54. Felicitaciones por este espacio de evaluación del código de buen gobierno
55. Continuar desarrollando procesos de Evaluación de las actividades realizadas
56. Gracias a esta gestión, se fomenta la confianza de los stakeholders y se promueve una cultura de integridad y responsabilidad en todos los niveles.
57. Los informes de gestión no deberían ser semestrales dado que el periodo de evaluación es anual.
58. Gracias por vincular todos los estamentos en este ejercicio de evaluación
59. Los procesos están muy bien planteados y quería felicitar a la universidad por esto.
60. Se deben considerar más y mejores estrategias de divulgación para este y otros temas de la gestión institucional, esto debido a su importancia para la gestión docente y la gestión administrativa.
61. Mi decano es una persona plenamente amigoniana en el ser en el hacer y en el hacer con
62. Como todo proceso es largo su asimilación y desarrollo, pero considero que es una oportunidad muy valiosa para mejorar las condiciones internas de la organización, hacia y con sus diferentes actores.
63. Es preocupante observar cómo el clima institucional en nuestro entorno educativo inhibe la libre expresión entre los docentes. La autoridad ejercida por directivos y mandos medios, parece fomentar una cultura de autocensura, donde el silencio se convierte en un mecanismo de autopreservación laboral. Aunque las intenciones del rector y del comité rectoral son encomiables, la implementación de sus directrices a nivel docente resulta en una distorsión que socava la participación crítica y la transparencia.
64. Cordial saludo. Si bien este código del buen gobierno ha sido de mucha ayuda en ciertas situaciones, hay que tener en cuenta otras que siguen ocurriendo con - docentes por ejemplo que siguen teniendo cargas académicas impresionantes o labores que nada tienen que ver con sus asignaciones, cuando otros aun teniendo la misma figura contractual, trabajan más suave por decirlo de alguna forma. -lo

mismo pasa con los y las auxiliares administrativas, auxiliares de líneas o auxiliares secretarias o asistentes de unidades, que se les sigue dejando responsabilidades o funciones que son de sus líderes, como por ejemplo en el caso de facultades, se delegan las programaciones académicas y aunque ya no tanto como antes, aparte de este hay temas o casos en los que todo se les pasa o se deja para que sea resuelto por ellos o ellas, y son deberes de los coordinadores o jefes. -es necesario dejar los vicios de referirse de cualquier empleado como propios, no somos trabajadores de nadie en particular, somos empleados de la universidad y no de jefes de unidades o de nuestros compañeros. -como tampoco son empleados propios los colaboradores de servicios generales, ellos están para apoyarnos, así como los auxiliares admvtvos y asistentes, no para hacernos todo y son personas a las que no siempre tenemos en cuenta ni tratamos de la mejor manera. Por eso es que llama la atención y hasta parece chiste cuando se suele decir dígame a mi auxiliar, mi asistente o mi empleada(o), no. Las empleadas o empleados particulares o inclusive los domésticos, claro que los tenemos, pero en nuestros negocios propios o en nuestras viviendas, porque aquí todos seguiremos siendo empleados de la universidad. -se sigue llegando tarde, si no como en veces anteriores y aunque hay empleados que gozan de ciertas flexibilidades, la verdad es que como se dice vulgarmente “se dan garra” o se tienen confianza. o cuando no, es que se ausentan por horas de sus lugares de trabajo, o con otros es que a veces ni se les ve la cara. -por otra parte, ya está bueno del rumor y el chisme, es increíble que hayan personas que se tomen el trabajo de moverse hasta otras unidades, pisos o inclusive bloques a repartir rumores, asegurando que cuentan con información de primera mano, y creen tener lujo de detalles y con mucha convicción van diciendo cuales empleados echaron y por que razones o a que otros se tienen entre ojos y no precisamente por su desempeño, si no por que ya no son de los afectos de algunos. Es inconcebible pensar si quiera que en nuestra universidad se piense en prescindir de empleados no por como presta el servicio o por como o que tan bien a realizado su trabajo, si no por “odios o amores”. Y lo que es muy vergonzoso también es que haya jefes que permitan, se presten, acoliten o alcahueteen el rumor o el chisme. Lo único que siempre ocasionará el chisme o una persona chismosa es la división, crear angustias o pánico entre los empleados. Una persona chismosa siempre será portadora de división, transformará y manejará siempre la información a su conveniencia o antojo y con una seguridad y convicción absolutas. No nos prestemos a esas situaciones, no nos dejemos envolver ni manipular. y ya que nuestra estadía aquí puede ser transitoria, trabajemos y dejemos trabajar tranquilos. en lugar de ser o convertirnos en portadores de división, al contrario, multipliquemos la buena vibra y el entusiasmo por el trabajo, mientras lo tengamos. Y para finalizar dejemos de lado la crítica por el colega docente, cada quien tiene sus propias metodologías y prácticas, desde que haya respeto por el alumno, otro profesor(a) no tiene por qué señalar el trabajo de otros. Gracias

65. Percibo cambios significativos sobre todo en el trato, respeto y procesos justos hacia los docentes
66. Es fundamental que todos en la institución seamos más autocríticxs, reflexivxs, propositivxs y honestxs con todos los procesos que nos competen o en los que estamos involucradxs. No podemos seguir hablando de posicionamiento, sin vernos hacia adentro. Exteriormente, la institución se percibe organizada, pujante, abierta y abanderando procesos que evidencian el posicionamiento de la misma desde

afuera, pero tal percepción se está logrando a partir de irregularidades internas. Tenemos que mirarnos y autoevaluarnos, no sólo con la intención de entregar un documento al Ministerio, sino con la intención de mejorar y perfeccionarnos. Tal parece, en muchas instancias institucionales, que aquello que reza nuestros principios sobre la perfectibilidad del ser, es sólo "aplicable" para lxs demás, y nosotrxs queremos posar de "perfectos idealmente". Un caso particular, es el proceso de acompañamiento que se da desde el Sistema de aseguramiento de la calidad quienes, a vista clara, evidencian que están sobrepasados por el volumen de informes que llegan de las diferentes áreas que están realizando la autoevaluación. Sin embargo, el no aceptar tal situación, el no autoevaluar sus propios procesos, que lleve a replantear su propio plan de trabajo y acompañamiento, ha llevado a actuar de manera contraria a los principios de autoevaluación con intención de mejoramiento ¿por qué el afán de aparentar que toda marcha a la perfección cuando no es así? ¿acaso no es parte de la autoevaluación identificar falencias para proponer acciones de mejora? Una vez más, el no aceptar la imperfectibilidad, ha llevado a esta unidad a cambiar las reglas del juego a medida que ellos mismos alcanzan claridades, ha llevado a evaluar informes con criterios diferentes, generando la sensación en quienes los han desarrollado, de no haber hecho las cosas bien, o deber (re) empezar cada vez; son reprocesos que agotan, dan desgano y queman a quienes están encargadx de informes de autoevaluación en los programas. El no aceptar que hay represamiento de procesos, ha llevado a que en el Sistema de aseguramiento, el acompañamiento que se debería dar, se vuelva un (des)acompañamiento, ya que no se reciben comentarios, sugerencias a los documentos a tiempo para implementarlos; de manera que cuando hacen finalmente la devolución, ya el semestre ha avanzado, y los tiempos se reducen, esto ocasiona sobre trabajo, agotamiento, estrés, abrumamiento. Trabajemos unidx, perdamos el temor a decir las cosas y a sugerir, perdamos el miedo a aceptar las cosas y trabajar en pos del bien ser y bienestar común.

67. El código de buen gobierno, ha permitido fortalecer la Gobernanza y Gobernabilidad Institucional, siendo importante difundir con la comunidad académica los Mecanismos Alternativos de Gestión de Conflictos para resolver las Controversias.
68. Falta mejorar en muchos aspectos, las figuras de autoridad deben mejorar en su trato, el trabajo coordinado entre dependencias no es evidente muchas veces parece que cada uno trabaja por su cuenta sin tener en cuenta el proceso, pienso que hay transparencia en la información y que esto permite generar un plan de mejora en pro del bienestar de todos.
69. El Código de Buen Gobierno y Transparencia de la Universidad Católica Luis Amigó, es una excelente herramienta práctica, del gobierno institucional, puesto que, permite el desarrollo de la gestión institucional de forma transparente, organizada y eficiente, como garantía de la calidad educativa y del un mejor clima organizacional y laboral.
70. Debe mejorar la comunicación de manera asertiva entre todos los miembros de la comunidad educativa, y una buena divulgación del código de Buen Gobierno

71. Considero que se está llevando a cabo un buen trabajo a este respecto, y está siendo muy oportuno el que de forma transparente se comparta lo que ocurre a nivel institución. Sin embargo, considero que aún, se siente cierto recelo por parte de trabajadores, de hablar de situaciones que les afectan por miedo a perder sus empleos. Reforzar un poco en este tema y dar a conocer los respaldos y derechos que tiene quien exprese su sentir, creo que esto contribuirá a seguir mejorando como institución.
72. La verdad no se cuál es la determinación para los pagos yo con posgrado y dos idiomas gano igual que servicios generales no entiendo la verdad cómo funciona eso aquí
73. Se debe mejorar su difusión es muy poca, la gran mayoría de los docentes desconocemos las políticas y lineamientos del código de buen gobierno, faltan canales de comunicación más asertivos, se podría hacer o incorporar en los procesos de inducción y establecerlo como una política institucional.
74. Considero que lo regulado es acorde a los retos que se presentan en la institución, no tengo observaciones
75. El Código de Buen Gobierno y Transparencia sin lugar a dudas es un instrumento que contempla en detalle los aspectos fundamentales que orientan el buen funcionamiento institucional. Sin embargo, en muchos casos dista de la realidad y efectiva aplicación porque está mediado por el accionar de personas, que en muchos casos están enmarcados por intereses y decisiones que no lo consulta. Especialmente, en el contexto de la cotidianidad se presentan situaciones que merecen un reconocimiento problemático, pero no se visibiliza porque los subordinados sienten temor de evidenciar situaciones que le ponen en riesgo. De otra parte, especialmente en cuanto al tratamiento de los docentes, hay manifestaciones y afectaciones que entre pares se comenta, pero no se elevan a las instancias correspondientes, un por temor a ser estigmatizado como problemático y otro porque a la luz de la institucional están diseñados los mecanismos y los espacios para su tratamiento, pero la realidad es que no son suficientes los mecanismos, se debe lograr la efectividad de los mismos. Con lo anterior, lo que se espera es que exista aplicación, de tal forma que no se quede solo en el discurso. Es así, como siempre estará la posibilidad de mejora y madurez del Código del buen gobierno y transparencia.
76. No observo que exista meritocracia en muchos aspectos por ejemplo la aprobación de investigaciones no tiene criterios claros y objetivos y descartan investigaciones de personas nuevas sin razón alguna. Para determinar coordinaciones o contratos año académico o año calendario es muy discrecional
77. me parece muy apropiado y pertinente la modificación, felicitaciones!
78. La gran mayoría de mis respuestas marcan la opción 1 -no conoce- dado que hace poco menos de un mes se me ha vinculado a la institución como docente de cátedra, en ese sentido desconozco muchos de los procesos adelantados por la institución, pero reitero mi compromiso en ponerme al tanto. Gracias

79. Desde la incorporación del código de buen gobierno, ha mejorado la comunicación, la atención de solicitudes y toda la transparencia en la trazabilidad de los procesos y funciones institucionales.
80. Es un instrumento que ayuda a la transparencia de todos los procesos.
81. "Estas son las Observaciones desde la Dirección de Planeación al documento: ARTÍCULO TERCERO. El contexto está desactualizado, se debe pensar en un contexto que no tenga como marco los planes de desarrollo Nacionales, pues en cada cambio de este el contexto se tendría que actualizar/ ARTÍCULO SEXTO. Objetivos específicos. Numeral 2. La Universidad no tiene procesos Visiónales y aquí se nombran, es necesario actualizarlo con el mapa estratégico actual/ ARTÍCULO SÉPTIMO. Según la última revisión de partes interesadas por parte de la Analista de Procesos hacen falta algunas por incluir en este artículo, relaciona la lista de Calidad: Alta Dirección/ Consejo Superior / Consejo Académico / Consejo De Facultad/ Consejo De Escuelas Postgrados / Comité Directivo De Centro Regional / Comité Rectoral / Empleados Administrativos /Docentes / Practicantes Y Aprendices/ Grupos De Apoyo/ Comité De Funciones Sustantivas / Comité De Planeación Y Aseguramiento De La Calidad/ Comité Curricular /Congregaciones Religiosos Terciarios Capuchinos / Clientes /Aspirantes /Estudiantes/ Empresarios/ Graduados / Familia De Estudiantes / Gobierno Gobernación / Alcaldía Municipal/Secretaria Educación/ Aliados Estratégicos/ Servicios Profesionales / Proveedores Bienes Y Servicios / ""Organismos De Control"" Ministerio De Educación Nacional (Men) / Min Ciencias/ Consejo Nacional De Acreditación (CNA)/ Otros (Dian, Superintendencias, Min Salud, Min Trabajo) / Comunidad Población Ubicada En Zonas De Influencia/ Arquidiócesis/Arquidiócesis. ARTÍCULO NOVENO. El nombre correcto en el decreto es "Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior". Así mismo, como sugerencia se podría actualizar este párrafo con los componentes del SIAC. "La Institución tendrá un sistema interno de aseguramiento de la calidad que permita: Sistematizar, gestionar y usar la información necesaria para proponer e implementar medidas de mejoramiento, teniendo en cuenta la información registrada en los sistemas de información de la educación superior. · Establecer mecanismos que evidencien la evolución del cumplimiento de las condiciones de calidad de los resultados académicos.· Determinar los mecanismos que recojan la apreciación de la comunidad académica y de los diferentes grupos de interés con el fin de contribuir al proceso. Articular los programas de mejoramiento con la planeación y el presupuesto general de la Institución. Establecer mecanismos que permitan procesos continuos de autoevaluación y auto regulación que se reflejen en informes periódicos fijados en consideración con la duración de los programas, objetos del registro calificado y la acreditación." Sugerencia para reemplazarlo así: La institución tendrá un Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SIAC) que integre los siguientes componentes: Sistematización, Gestión y uso de la información para el mejoramiento.- Mecanismos para evidenciar la evolución del cumplimiento de las condiciones de calidad. - Mecanismos que recogen la apreciación de la comunidad académica y de los grupos de interés. -Articulación de los planes de mejoramiento con el presupuesto general de la institución. -Mecanismos que permiten procesos de autoevaluación y autorregulación. ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.Reemplazar Plan de Desarrollo Institucional por Plan de Desarrollo Estratégico. (este nombre

aparece en varias partes del documento, no sólo en este artículo para que se tenga en cuenta). Desde la planeación institucional deberá existir una coherencia directa entre el Plan de Desarrollo Estratégico, proyectado a doce (12) años, los planes de acción institucionales, con vigencia de cuatro (4) años y los planes operativos de cada unidad de la Institución, con vigencia anual. ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Corregir los nombres de los procesos Misionales: Gestión del Aprendizaje e innovación Educativa, Gestión de la Extensión y la Proyección Social, Bienestar Institucional, Gestión de la Cooperación Nacional e Internacional y la Gestión de Investigación y Producción Intelectual. A pesar de que el ARTÍCULO 21 indica que corresponde a todos los líderes institucionales implementar el cumplimiento del Código de Buen Gobierno y Transparencia, se recomienda que se generen indicadores para medir su eficacia. No se tiene claro como se va a realizar la medición de la efectividad del cumplimiento del código de buen gobierno, no se tiene uno o varios indicadores que midan la transparencia. ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO La actualización de la documentación interna y se habla como que “actualizará permanentemente” eso genera un vacío dado que no se tiene claro a qué frecuencia se debería efectuar, como sugerencia sería importante que se especifique la frecuencia de manera cuantitativa. “El Departamento de Gestión Humana actualizará permanentemente los perfiles de los cargos, las responsabilidades que corresponden, los instrumentos de evaluación permanente.” En este punto también se habla del Manual de Funciones, pero no tengo claro si existe como tal ese documento?. Parágrafo 3. En lo sucesivo y a partir de la vigencia de este Código, la creación de cargos obedecerá siempre a un análisis de su necesidad, responsabilidades potenciales y asignación salarial, que previamente realizará la Dirección de Planeación (agregar aquí el Departamento de Gestión Humana)."

82. Muchas gracias por la apertura para recibir observaciones por parte de todos los estamentos universitarios, excelente trabajo. ¡Felicitaciones!
83. Es necesario que los mandos ALTOS como decanaturas y direcciones HABLEN, SOCIALICEN y pongan en práctica el Código del Buen Gobierno en la Institución, esto mostraría que toda la comunidad está hablando un mismo idioma en relación a lo que siempre ha pretendido el buen gobierno, JUSTICIA, VERDAD, EQUIDAD.
84. Se evidencia una mejora en la apropiación y la cultura institucional de acatamiento y compromiso frente a lineamientos y normatividad.
85. Los espacios de rendición de cuentas son fundamentales para el conocimiento de los procesos institucionales. Considero importante una mayor divulgación y socialización del código de Buen Gobierno para tener más claridad sobre lo que se está evaluando.